

PENGARUH *JOB INSECURITY*, KEPUASAN KERJA DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN KONTRAK

**Ni Luh Sintia Dewi¹
I Wayan Suana²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: sintiadewi23072010@yahoo.co.id / telp: +6285 738 179 590

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikansi *job insecurity*, kepuasan kerja dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali. Penelitian dilakukan pada karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali dengan jumlah responden sebanyak 57 karyawan. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner yang dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian uji F menunjukkan *job insecurity*, kepuasan kerja dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak dan hasil uji T menunjukkan *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak dan, keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak. Variabel *job insecurity* memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,24 berarti *job insecurity* yang dirasakan karyawan kontrak tergolong tinggi. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar rasa tidak aman yang dirasakan karyawan tidak mempengaruhi kualitas kerja.

Kata Kunci: *job insecurity*, kepuasan kerja, keadilan organisasi, komitmen organisasi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the significance of the effect of job insecurity, job satisfaction, organizational justice and organizational commitment on contract employees in Kuta-Bali Café Dulang. The study was conducted on contract employees in Kuta-Bali Café Dulang the number of respondents as many as 57 contract employees. The sampling method using saturated sampling technique. Where respondents are contract employees who have a minimum term of 1 year. Data obtained by distributing questionnaires were analyzed using multiple linear regression analysis. The test results using the F test showed job insecurity, job satisfaction and organizational justice simultaneously affect the organizational commitment of employee contracts in Dulang Café Kuta-Bali, while the results of testing T test showed job insecurity significant negative effect on organizational commitment karyawan kontrak, job satisfaction significant positive effect organizational commitment and contract employees, justice organization significant positive effect on organizational commitment contract employees. Variable job insecurity obtain an average value of 2.24 means that the perceived job insecurity is high contractual employees. This needs to be considered by the company to a sense of insecurity felt by employees does not affect the quality of work.

Keywords: *Job Insecurity, job satisfaction, organizational justice, organizational commitment*

PENDAHULUAN

Bali merupakan daerah destinasi wisata yang banyak diminati oleh wisatawan mancanegara karena memiliki sejuta keindahan yang terdapat disetiap sudut pulaunya. Banyak investor yang melirik daerah Bali untuk menjadikan tempat ini sebagai peluang emas dalam melakukan kegiatan bisnis. Ini terlihat dari banyaknya jumlah restoran atau *cafe* yang ada umumnya di daerah Badung dan khususnya kawasan Kuta yang menjadi jantung pariwisata Bali. Pada kawasan ini hampir disetiap ruas jalan dapat kita jumpai akomodasi pariwisata berupa hotel, villa, restoran, artshop serta panorama pantai yang akan memanjakan wisatawan mancanegara yang datang ke Bali.

Restoran adalah salah satu usaha jasa pangan yang bertempat di sebagian atau seluruh bangunan yang permanen, dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyimpanan, penyajian dan penjualan makanan dan minuman bagi umum yang bersifat komersial (Sukarsa, 1999:31) sedangkan *Cafe* adalah suatu restoran kecil yang mengutamakan penjualan kue-kue, roti isi, kopi dan teh serta dilengkapi dengan pelayanan hiburan atau *musik live show* (Sukarsa, 1999:33).

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta

dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia (Ardana dkk., 2011:5).

Penelitian yang dilakukan oleh Seong (2011) terhadap 1000 pekerja dari berbagai sektor yang ada di Korea menemukan tingkat komitmen organisasi setiap karyawan bervariasi dipengaruhi oleh status pekerjaan mereka. Penelitian Akbiyik *et al.* (2014) dalam penelitiannya yang dilakukan di sektor pariwisata Turkey mengungkapkan masalah yaitu adanya perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan kontrak dalam penelitian ini memiliki komitmen organisasi lebih rendah dibandingkan dengan karyawan tetap hal ini disebabkan karena karyawan kontrak tidak memperoleh hak yang sama dengan karyawan tetap.

Penelitian yang dilakukan oleh Vujicic *et al.* (2014) dengan jumlah sampel sebanyak 149 responden dari beberapa karyawan hotel dan restoran yang ada di Serbia ditemukan bahwa komitmen organisasi karyawan kontrak lebih rendah dibandingkan karyawan tetap. Banyaknya karyawan yang bekerja dengan status karyawan kontrak menjadi alasan kurangnya perusahaan dalam memperhatikan komitmen organisasi karyawannya. Suatu organisasi bagaimanapun bentuknya sangat dibutuhkan adanya komitmen yang tinggi dari seluruh anggotanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan. Perjanjian tersebut dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia. Sebab-sebab berakhirnya perjanjian kerja diatur dalam UU Ketenagakerjaan, berakhirnya perjanjian kerja menyebabkan putusnya hubungan kerja (Putri dkk, 2014).

Penelitian yang dilakukan Putri dkk. (2014) menemukan karyawan kontrak diberikan berbagai macam pendidikan dan pelatihan oleh perusahaan untuk meningkatkan sumber daya yang dimiliki dari masing-masing karyawan. Komitmen karyawan akan mengalami perubahan seiring dengan berjalannya waktu. Terpenting adalah bagaimana membangun komitmen personal organisasi yang terencana sehingga bisa meningkatkan input karyawan (Putri dkk., 2014).

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan (Kurniawan, 2011).

Mowday (1982) yang dikutip dari Sopiah (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan

perhatiannya pada organisasi dan hal tersebut berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. Minner dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yakni faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja. Sopiah (2008:156) komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa faktor antara lain kepercayaan dan penerimaan terhadap perusahaan, kemauan dalam pencapaian tujuan perusahaan dan keinginan untuk tetap berada dalam perusahaan.

Hasnain *et al.* (2014) dalam penelitiannya menggunakan sampel 50 karyawan bank eksekutif tingkat menengah di sektor publik dan 50 karyawan bank eksekutif tingkat menengah di sektor swasta menemukan bahwa *job insecurity* atau ketidakamanan kerja karyawan bank eksekutif tingkat menengah di sektor swasta lebih tinggi dibandingkan karyawan bank eksekutif di sektor publik. Rasa tidak aman yang dirasakan oleh masing-masing karyawan tentunya akan berbeda dengan yang lainnya, namun apabila karyawan berada dalam suatu kondisi *insecurity* yang lebih tinggi dari yang ia harapkan.

Reaksi yang akan timbul dari karyawan dapat berupa reaksi negatif yang terwujud dalam kurangnya motivasi, kurangnya keterlibatan mereka dalam pekerjaan, turunnya komitmen organisasi, meningkatnya tingkat absensi serta menurunnya performa kerja (De Witte, 2005). Komitmen organisasi yang rendah di Dulang Café Kuta-Bali dari hasil observasi terlihat dari banyaknya karyawan kontrak yang bekerja tidak sepenuh hati/hanya sekedar saja, banyak karyawan saat jam istirahat tidak

datang tepat waktu, dan sering menyinggung penilaian yang negatif terhadap perusahaan akibat status pekerjaan mereka.

Pangat (2013) melihat bahwa faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah menciptakan kepuasan kerja yang konsisten bagi karyawan, dengan selalu memberi perhatian lebih terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan rekan kerja, pemimpin, suasana kerja dan hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Luthans (2006:243) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Indikator dalam kepuasan kerja karyawan mencakup pekerjaan itu sendiri, gaji, peningkatan karir, rekan kerja dan pengawasan atasan (Aydogdu dan Asikgil, 2011).

Penelitian Karim dan Rehman (2012) dengan jumlah sampel sebanyak 148 karyawan otoritas penerbangan sipil menemukan, karyawan yang memperoleh informasi secara teratur mengenai kebijakan, prosedur dan teknik pelaksanaan yang adil, menyebabkan karyawan tersebut memiliki keyakinan dalam keadilan organisasi dan akhirnya menghasilkan komitmen organisasi yang lebih besar.

Keadilan organisasi sebagai suatu konsep keseimbangan dalam memperlakukan karyawan diharapkan mampu diterapkan oleh organisasi dengan tujuan memicu tumbuhnya suatu rasa berkomitmen dalam diri pegawai. Keadilan organisasi merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar dapat

menciptakan komitmen pada diri karyawan. Komitmen organisasi akan diperoleh apabila perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan yang berkaitan dengan imbalan atau gaji dan hak-hak lainnya yang diperoleh oleh karyawan tetap maupun karyawan kontrak (Utami, 2009).

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka yang dapat disimpulkan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta – Bali ?; 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta - Bali ?; 3) Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta – Bali ?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta – Bali; 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta – Bali; 3) Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta – Bali.

Rousseau (2000) teori kontrak psikologi (*Psychological Contract Theory*) diartikan sebagai keyakinan individu akan kewajiban timbal balik yang diperolehnya sebagai karyawan, juga termasuk pengharapan atau ekspektasi kedua belah pihak

secara tertulis atau tidak tertulis. Ekspektasi yang dimaksud berkisar ditingkat imbalan, promosi, keamanan kerja dan juga prosedur lainnya. Rousseau (2000) menekankan kontrak psikologis mengacu pada syarat dan elemen yang terdiri dari spesifik kewajiban yang diberikan perusahaan terhadap karyawan seperti keamanan kerja karyawan.

Psychological Contract Theory berfungsi untuk mengurangi kondisi ketidakpastian dengan mempertahankan sarana tertulis atau tidak tertulis yang diperlukan dalam menjalankan praktek kerja dalam organisasi Adkins *et al.* (2001) dikutip dari Yasadiputra dan Putra (2014). Giannikis dan Mihail (2011) menemukan studi dari Turnley dan Feldman (2000) serta Robinson (1996) menunjukkan bahwa secara umum kontrak psikologi merupakan kewajiban perusahaan terhadap harapan karyawan yang belum terpenuhi. Secara khusus, mereka menemukan bahwa terjadinya pelanggaran kontrak psikologis dapat menyebabkan menurunnya komitmen karyawan. Pemenuhan terhadap kontrak psikologi akan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, komitmen dan loyalitas karyawan, sementara pelanggaran terhadap kontrak psikologi akan berkaitan dengan menurunnya komitmen, penurunan kepuasan kerja, peningkatan absensi dan tingkat *turnover* yang tinggi (Suazo, 2009). Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan *job insecurity* adalah pandangan individu terhadap situasi yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja yang menimbulkan ketidakberdayaan seseorang untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam pekerjaan.

Mayer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Luthans (2006:243) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau emosi yang negatif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang. Keadilan organisasi merupakan persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja Robbins dan Judge (2008:249).

Penelitian yang dilakukan oleh Chirumbolo dan Areni (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif terhadap *short-term organizational outcomes* yang terdiri dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian Noviarini (2013) mengenai karyawan kontrak di PLN Denpasar penelitian ini menunjukkan ada pengaruh negatif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Akbiyik *et al.* (2012) menyatakan karyawan kontrak merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap sehingga karyawan kontrak kurang berkomitmen terhadap organisasi. Berdasarkan landasan teori dan berbagai hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Job Insecurity berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Mohammed dan Eleswed (2013) Sampel dalam penelitian ini berjumlah 156 orang karyawan yang bekerja di lembaga keuangan

swasta di Bahrain. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Senada dengan penelitian yang dilakukan Surbakti (2011) juga menemukan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan positif kepuasan kerja Guru MAN 2 Padangsidempuan terhadap komitmen organisasi.

Selain itu terdapat pula penelitian dari Malik dan Nawab (2010) dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 331 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru. Berdasarkan landasan teori dan berbagai hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

Penelitian Jawad *et al.* (2012) dilakukan di sektor pendidikan Pakistan menemukan hasil bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Bakhshi *et al.* (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja. Penelitian ini menunjukkan semakin seorang karyawan merasakan diperlakukan dengan adil dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan semakin memiliki sikap bahwa dia berkomitmen terhadap organisasi.

Akanbi *et al.* (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan di perusahaan Nestle Nigeria dengan jumlah sampel sebanyak 215 orang karyawan menemukan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan distributif yang dirasakan dengan komitmen karyawan. Organisasi hendaknya memberi keadilan yang layak bagi

masing-masing karyawan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan. Berdasarkan landasan teori dan berbagai hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah asosiatif yang menggunakan 4 (empat) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat (dependent) yaitu komitmen organisasi dan variabel bebas (independent) yaitu *job insecurity*, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 57 (lima puluh tujuh) orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Teknik Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menjelaskan mengenai karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 4 (empat) karakteristik yaitu jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan usia. Berikut ringkasan tentang karakteristik responden penelitian:

Tabel 1
Karakteristik Responden Penelitian

No		Klasifikasi	Jumlah	
			Orang	Persentase %
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	23	40,4
		Perempuan	34	59,6
	Jumlah		57	100
2	Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat	47	82,4
		Diploma	5	8,8
		SMP	5	8,8
		Jumlah	57	100
	3	Masa Kerja	1-5 Tahun	50
6-10 Tahun			7	12,3
Jumlah		57	100	
4	Usia	18-25	20	35,1
		26-33	10	17,5
		34-45	27	47,4
		Jumlah	57	100

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 1 karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 23 orang atau sebesar 40,4 persen. Sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 34 orang atau sebesar 49,6 persen. Dari data tersebut menunjukkan jumlah karyawan perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih banyak membutuhkan karyawan perempuan untuk menempati posisi *front office* dan *cook helper*.

Tabel 1 menunjukkan jumlah tertinggi terletak pada tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 47 orang dengan persentase 82,4 persen. Sedangkan untuk

tingkat pendidikan Diploma dan SMP memiliki jumlah yang sama yaitu masing-masing 5 orang dengan persentase 8,8 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Dulang *Café* Kuta-Bali lebih memilih mempekerjakan karyawan yang sudah memiliki pelatihan atau *training*.

Berdasarkan Tabel 1 sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 1 sampai 5 tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 87,7 persen dan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 12,3 persen. Hal ini menunjukkan karyawan yang berstatus kontrak memiliki penilaian yang cukup baik bagi perusahaan. Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan Dulang *Café* Kuta-Bali sebagian besar berumur 34 tahun ke atas dengan jumlah sebanyak 27 orang atau berkisar 47,4 persen. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh perusahaan yang menyatakan membutuhkan karyawan yang berpengalaman terutama pada divisi *cook* dan *cook helper*

Hasil pengujian validitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *pearson correlation*. Adapun hasil uji validitas akan disajikan pada Tabel 2. Hasil uji validitas pada Table 2 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan sisanya dalam instrument penelitian tersebut valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i> (X1)	X _{1,1}	0,756	Valid
		X _{1,2}	0,885	Valid
		X _{1,3}	0,882	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	X _{2,1}	0,774	Valid
		X _{2,2}	0,557	Valid
		X _{2,3}	0,639	Valid
		X _{2,4}	0,860	Valid
		X _{2,5}	0,777	Valid
3	Keadilan Organisasi (X3)	X _{3,1}	0,594	Valid
		X _{3,2}	0,633	Valid
		X _{3,3}	0,432	Valid
4	Komitmen Organisasi (Y)	Y _{1,1}	0,712	Valid
		Y _{1,2}	0,824	Valid
		Y _{1,3}	0,771	Valid

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil uji reliabilitas dalam Tabel 3 menyatakan instrumen penelitian *job insecurity*, kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi memperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Dapat dinyatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,842	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,785	Reliabel
3	Keadilan Organisasi (X3)	0,633	Reliabel
4	Komitmen Organisasi (Y)	0,811	Reliabel

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>	
N	57
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,768
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,597

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 0,768, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,597. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,597 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linear (multikolinieritas) antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas yang lain. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Job Insecurity</i> (X1)	0,380	2,634
Kepuasan Kerja (X2)	0,568	1,760
Keadilan Organisasi (X3)	0,520	1,922

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Hasil uji multikolenieritas menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi. Nilai yang ditunjukkan pada Tabel menunjukkan nilai *tolerance* pada setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi 2 bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6.
Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)				
				-1.584	.119
	Job Insecurity				
				3.433	.601
	Kepuasan Kerja				
				2.219	.831
	Keadilan Organisasi				
				.060	.952

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Hasil pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel variabel *job insecurity*, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi masing-masing sebesar 0,601, 0,831 dan 0,952. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan antar lebih dari dua variabel. Hasil uji regresi linear berganda ditunjukkan pada Tabel 8.

Tabel 7.
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.714	1.093	4.313	.000
	Job Insecurity	-.429	.061	-.477	.000
	Kepuasan Kerja	.218	.041	.291	.000
	Keadilan Organisasi	.342	.060	.328	.000
	R Square				.908
	F Statistik				175,109
	Signifikansi				.000

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 7 dapat dirumuskan persamaan linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 4,714 (-0,429 X_1) + (0,218 X_2) + (0,342 X_3) \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

- Y = Komitmen organisasi
- X₁ = *Job insecurity*
- X₂ = Kepuasan kerja
- X₃ = Keadilan organisasi

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:97), pada penelitian ini adalah sebesar 90 persen. Artinya 90 persen variasi dari variabel independen yang mampu menjelaskan variabel dependennya, dengan kata lain ada variabel lain yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen tetapi dalam riset ini tidak diteliti. Persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel teikatnya. Penjelasan persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut.

X1 = -0,429, artinya job insecurity memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di Dulang Café Kuta-Bali.

X2 = 0,218, artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di Dulang Café Kuta-Bali.

X3 = 0,342, artinya keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di Dulang Café Kuta-Bali.

Tabel 8
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.719	3	69.906	175.109	.000 ^a
	Residual	21.158	53	.399		
	Total	230.878	56			

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Tabel 8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka model regresi linier berganda layak digunakan sebagai alat analisis untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9
Hasil Hipotesis (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.714	1.093		4.313	.000
	Job Insecurity	-.429	.061	-.477	-7.063	.000
	Kepuasan Kerja	.218	.041	.291	5.276	.000
	Keadilan Organisasi	.342	.060	.328	5.695	.000

Sumber: Data statistik diolah, 2015

Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi uji t menunjukkan 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dengan nilai beta -0,477, maka dapat dikatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali yang berarti H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat nilai signifikansi uji t menunjukkan 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dengan nilai beta 0,291, maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali yang berarti H_1 diterima.

Hasil uji hipotesis pada Tabel 9 menunjukkan nilai signifikansi uji t menunjukkan 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dengan nilai beta

0,328, maka dapat dikatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali yang berarti H_1 diterima.

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan dari variabel *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 serta nilai koefisien regresinya sebesar -0,477. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Chirumbolo dan Areni (2005) menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki hubungan yang negatif terhadap *short-term organizational outcomes* yang terdiri dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Noviarini (2013) yang melakukan penelitian mengenai karyawan kontrak di PLN Denpasar penelitian ini menunjukkan ada pengaruh negatif antara *job insecurity* terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Akbiyik *et al.* (2012) menyatakan karyawan kontrak merasakan *job insecurity* yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap sehingga karyawan kontrak kurang berkomitmen terhadap organisasi.

Jika dilihat dari jawaban responden mengenai *job insecurity* rata-rata skor terendah sebesar 2.09 dengan kriteria tinggi. Nilai ini berasal dari jawaban responden dari pernyataan “Saya tidak berdaya dengan munculnya ancaman dalam pekerjaan”. Hal ini menunjukkan karyawan tidak berdaya dengan adanya ancaman dalam

pekerjaannya. Perusahaan sebagai pemberi kerja hendaknya perlu menjamin keberadaan dari masing-masing karyawan. Sehingga ketidakberdayaan yang dirasakan karyawan tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 serta nilai koefisien regresinya sebesar 0,291. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammed dan Eleswed (2013) Sampel dalam penelitian ini berjumlah 156 orang karyawan yang bekerja di lembaga keuangan swasta di Bahrain. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Senada dengan penelitian yang dilakukan Surbakti (2011) juga menemukan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan positif kepuasan kerja Guru MAN 2 Padangsidimpuan terhadap komitmen organisasi. Selain itu terdapat pula penelitian dari Malik dan Nawab (2010) dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 331 orang. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi guru.

Jika dilihat dari jawaban responden mengenai kepuasan kerja rata-rata skor tertinggi sebesar 3,96 dan masuk dalam kriteria tinggi. Nilai ini berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja sama dengan rekan kerja di tempat

kerja sudah terjalin dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan kerja sama yang tinggi dengan rekan kerja yang lainnya sehingga terjalin suasana yang baik di tempat kerja.

Pengolahan data yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 serta nilai koefisien regresinya sebesar 0,328. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Café* Kuta-Bali.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yakni, dalam penelitian Jawad *et al.* (2012) dilakukan di sektor pendidikan Pakistan menemukan hasil bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Bakhshi (2009) dalam penelitiannya menyatakan keadilan distributif dan keadilan prosedural meningkatkan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja. Penelitian tersebut menyatakan semakin seorang karyawan merasakan keadilan dalam bekerja, maka semakin karyawan tersebut memiliki sikap bahwa dia berkomitmen terhadap organisasi. Akanbi *et al.* (2013) dalam penelitiannya yang dilakukan di perusahaan Nestle Nigeria dengan jumlah sampel sebanyak 215 orang karyawan menemukan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara keadilan distributif yang dirasakan dengan komitmen karyawan. Organisasi hendaknya memberi keadilan yang layak bagi masing-masing karyawan agar dapat meningkatkan komitmen karyawan.

Jika dilihat dari jawaban responden keadilan organisasi rata-rata skor tertinggi sebesar 3,98 dan masuk dalam kriteria tinggi. Hasil ini ditunjukkan dari jawaban responden berdasarkan pernyataan “Prosedur kerja yang dijalankan sesuai ketentuan yang berlaku”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal: 1) *Job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta-Bali.; 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta-Bali. 3) Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan kontrak di Dulang *Cafe* Kuta-Bali.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut: 1) Pihak perusahaan harus menjaga dan selalu memperhatikan keberadaan karyawan baik dari *job insecurity* atau ketidakamanan karyawan, kepuasan kerja, keadilan organisasi dan komitmen organisasi dari karyawannya. Variabel *job insecurity* memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,24 berarti *job insecurity* yang dirasakan karyawan kontrak tergolong tinggi. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan agar rasa tidak aman yang dirasakan karyawan tidak mempengaruhi kualitas kerja; 2) Melihat keterbatasan yang ditemukan pada penelitian ini, peneliti

selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Akanbi, Paul., Ofoegbu, Onyema. 2013. Impact of Perceived Organizational Justice on Organizational Commitment of a Food and Beverage Firm in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (13), pp: 207-218
- Akbiyik, Unsal S Banu., Outluoglu, Cakmak, dan Witte Hans De. 2012. Job Insecurity and Affective Commitment in Seasonal Versus Permanent Workers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2 (24), pp: 15-22.
- Ardana, Komang. Mujiati, Ni Wayan. Sriathi, AAA. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Denpasar : Graha Ilmu.
- Aydogdu, Sinem dan Asikgil, Baris. 2011. An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Riview of Management and Marketing*, 1(3), pp:43-53
- Bakhsi, Arti., Kuldeep Kumar, Ekta Rani. 2009. Organizational justice Perception as Predictor of Job Satisfaction and Oagnization Commitmen. *International Journal of Business and Management*. 4 (9), pp: 145-154
- Chirumbolo, A. & Areni, A. 2005. The Influence of Job Insecurity on Job Performance And Absenteeism : The Moderating Effect of Work Attitudes. *Journal of Industrial Psychology*, pp: 65-71.
- De Witte, Hans. dan Naswall, Katharina. 2005. Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences Of Temporary Work For Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, pp: 209-312.
- Giannikis, Stefanos K. dan Mihail, Dimitrios M. 2011. Modelling Job Satisfaction In Low-Level Jobs: Differences Between Full-Time and Part-Time Employees In Greek Retail Sector. *European Management Journal*, 29, pp: 129-143.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro.

- Hasnain, Nazirul. Alam, Amreen, Hasan, Zuby. 2014. Job Insecurity and Job Satisfuction as Correlates of Organizational Commitment In Midle Level Executives of Public and Private Sector Banks. *International Journal of Academic Research in Psychology*, 1(2), pp: 120-135.
- Hanafiah, Mohammad. 2014. Pengaruh Kepuasan kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT.Buma Desa Suaran Kabupaten Berau. *E Jurnal Psikologi*, 1(3), pp: 303-312.
- Jawad, Muhammad. Sobia, Raja. Aneela, Abraiz. Tabasum, Malik. 2012. Role of Organizational Justice in Organizational Commitment with Moderating Effect of Employee Work Attitudes. *Journal of Business and Management*. 5(4), pp: 39-45
- Karim, Faisal dan Omar Rehman. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 3 (4), pp. 92-104.
- Kurniawan, N.R. Muhammad. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro, Semarang.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Terjemahan oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie P. dan Winong Rosari. 2006. Yogyakarta: Andi.
- Malik, Muhammad., Nawab, Samena. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5(6), pp: 17-26.
- Mayer, Jhon P. & Allen, Natalie J. 1991. A Three-Component Conzeptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), pp:61-89
- Mohammed, Fatema., Eleswed, Muad.2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), pp: 43-53.

- Noviarini, Ni Made. 2013. Peran Locus Of Control Dalam Hubungan Job Insecurity Dengan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Karyawan PLN Denpasar). *Thesis*. Denpasar: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Udayana.
- Pangat, Andy Putranda Oemboe. 2013. Analisis Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Upaya Kelola Profitama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), pp: 164-169.
- Putri, I.S. Wahyu. Rahardjo, Kusdi. Djudi, Moch. 2014. Analisis Perbedaan Komitmen Organisasi Berdasarkan Status Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Kobexindo Tractors Tbk. Representative Office Bengkulu). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), pp: 215-239.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12 Buku 1. Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. 2008. Jakarta: Salemba Empat.
- Rousseau, D. M. 2000. Psychological Contract Inventory Technic Report.
- Seong J.Y., Hong D.S & Park. W.W. 2012. Work Status, Gender, and Organizational Commitment among Korea Workers: The Mediating Role of Person Organization Fit. *Asia Pac Journal Management* 29, pp:1105-1129
- Sopiah. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Malang: Penerbit ANDI
- Suazo, M. 2009. The Mediating Role Of Psychological Contract Violation On The Relation Between Psychological Contracts Breach and Work Related Attitudes And Behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (2), pp: 136-160.
- Sukarsa I Made. 1999. *Pengantar Priwisata*, Penerbit: Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri Indonesia Timur. Ujung Pandang.
- Surbakti, Raisah. 2011. Pengaruh Motivasi, Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru MAN 2 Padangsidimpuan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11, pp:1-12.
- Utami, Intiyas. Bonussyeani, Suwimi, E.N. 2009. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 6 (1), pp: 117-139.

- Vujicic, Dunja., Jovicic. Ana. Lalic, Danijela. 2014. The Relation Between Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees In The Tourism Sector in Navi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, pp: 1-21.
- Yasadiputra, A.K. Putra, S.M. 2014. Pengaruh Organizational Justice Serta Job Insecurity Terhadap Job Satisfaction Pegawai Kontrak Pada PT. Wico Iinterna, Singaraja-Bali. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), pp: 1-16.